

# PARADIGMA STUDI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DAN GURU PROFESIONAL

Zainur Arifin

Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang, Indonesia

[yainur.arifin@gmail.com](mailto:yainur.arifin@gmail.com)

**Abstract:** Education is one of the factors that can sustain the survival of a nation. Through education, it is hoped that it will be able to create quality successors of the nation and can make a positive contribution to the life of the nation. However, the current conditions are inversely proportional to the expected conditions. Teachers are one of the important factors in the delivery of education in schools. Increasing the quality of education also means increasing the quality of teachers. Madrasah-based management is a translation of “school based management”. This term first appeared in the United States when people began to question the relevance of education to local problems and the environment. MBM is a new paradigm of education, which provides broad autonomy at the madrasah level (community involvement) in the framework of national education policies. Professional teachers are educators who have the expertise and philosophical skills of Ki Hajar Dewantoro; *ing ngarso sung tulodho, ing madya building karso, tut wuri handayani*. A teacher who is sufficiently good at the subject matter will guide students, become an example or role model for students and always encourage students to progress. With MBM it has characters that need to be

implemented by madrasahs that will implement it. the existence of this, a characteristic that distinguishes it from other madrasahs. The principles that must be used in implementing MBM are the strength of commitment of the madrasah principal and teachers, the readiness of madrasah resources, the interaction and awareness of all madrasah citizens so that madrasah can have authority and independence in the madrasah organization, madrasahs have the resistance to adapt to change.

**Keywords:** School Based Management, Professional Teachers

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup suatu bangsa. Melalui pendidikan diharapkan mampu mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kehidupan bangsa. Namun, kondisi yang terjadi saat ini berbanding terbalik dengan kondisi yang diharapkan. Kondisi krisis<sup>1</sup> dan dedikasi moral ini menandakan bahwa seluruh pengetahuan agama dan moral yang didapatkannya dibangku sekolah ternyata tidak berdampak terhadap perubahan perilaku manusia Indonesia. Bahkan yang terlihat adalah begitu banyaknya manusia Indonesia yang tidak konsisten, lain yang dibicarakan dan lain pula tindakannya. Pendidikanlah yang sesungguhnya paling besar memberikan kontribusi terhadap situasi ini.<sup>2</sup>

Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Menurut tinjauan ESQ, tujuh krisis moral yang terjadi ditengah-tengah masyarakat Indonesia antara lain krisis kejujuran, krisis tanggung jawab, tidak berfikir kedepan, krisis disiplin, krisis kebersamaan, dan krisis keadilan. Baca Darmiyati Zuhdi dalam zubaedi, *Pendidikan Karakter* (Jakarta: Kencana prenatal media group, 2011), hal 2.

<sup>2</sup> Zubaedi, *Desain pendidikan karakter: konsepsi dan aplikasinya dalam lembaga pendidikan* (Jakarta: Kencana prenatal media group, 2011), hal 2.

<sup>3</sup> DEPDIKNAS, Undang-undang RI. No, 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), hal. 5-6.

Guru sebagai pendidik harus bisa menjadi pemimpin yang di sukai, dipercaya, mampu membimbing, berkepribadian, dan menjadi suri tauladan. Guru melaksanakan fungsi kepemimpinan dalam rangka mewujudkan visi pendidikan dan kegiatan proses pembelajaran di sekolah, terutama di dalam kelas. Fungsi kepemimpinan tersebut bersinergi dengan fungsi kepemimpinan kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi pada level sekolah. Untuk mendukung ke arah tersebut, pemikiran tentang leadership matters, yaitu pemikiran mengenai peran dan kemampuan atau kapabilitas kepemimpinan guru pada lingkungan sekolah menjadi penting.<sup>4</sup>

Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidik adalah tenaga profesional. Selain itu, pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 28 (2) PP No. 19 Tahun 2005, menjelaskan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-undang Guru dan Dosen pasal 11 (1) mengamanatkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Ayat (2), menyatakan bahwa sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari kesejahteraan tetapi juga profesionalitasnya. Dalam UU no 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>5</sup>

Di era globalisasi telah menggelinding sejumlah persaingan, utamanya persaingan ekonomi global dan perkembangan ilmu

---

<sup>4</sup> Donni Juni Priansa, Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional, (Bandung, Pustaka Setia, 2017) hal 209

<sup>5</sup> Syaiful Sagala, Kemampuan Profesional dan Tenaga Kependidikan, (Bandung, Alfabeta, 2013), hal. 39.

pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang semakin canggih di altar kebudayaan manusia. Apa lagi dengan masuknya Indonesia sebagai salah satu negara yang tergabung dalam kelompok Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) bersama negara-negara lain yang ada di kawasan Asia Tenggara, tentunya persaingan anak bangsa ini ke depannya akan semakin berat dan kompetitif. Oleh karena itu untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang memiliki daya saing yang handal dalam mengantisipasi dinamika global tersebut, sudah barang tentu diperlukan para pengelola yang profesional dan kredibel untuk meningkatkan kualitas sebuah lembaga pendidikan yang efektif dan unggul.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar dan sarana penunjangnya, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam kaitan ini Jalal dan Supriadi juga menyatakan bahwa mutu pendidikan nasional masih rendah. Rendahnya mutu pendidikan Indonesia tersebut disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya rendahnya kualitas guru, manajemen dan kepemimpinan madrasah, relevansi kurikulum dengan perkembangan zaman, serta sarana dan prasarana madrasah yang kurang memadai dan lain-lain.<sup>6</sup>

Berbagai persoalan pendidikan saat ini belum dapat diatasi secara tuntas, antara lain: masalah rendahnya mutu lulusan, sarana pembelajaran yang sangat terbatas, kurikulum dan pembelajaran yang kurang berbasis masyarakat, kepemimpinan dan manajemen yang kurang berfokus pada mutu serta kurang akuntabel. Fenomena ini tentu perlu mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen masyarakat, karena dalam amanah Undang-undang No. 20 Tahun 2003 masyarakat diberikan ruang

---

<sup>6</sup> Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, cet. 2, 2001), hal. 21.

gerak untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.<sup>7</sup>

Madrasah harus menentukan target mutu dari waktu ke waktu seiring dengan dinamika dan laju perkembangan masyarakat yang begitu cepat, sehingga mampu menjawab bahkan jika perlu terlibat langsung sebagai pelaku dalam perubahan tersebut. Sekolah perlu merencanakan berbagai aktivitas dengan tetap memperhitungkan berbagai aspek, baik kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dimiliki dan yang dihadapinya serta beraktivitas secara terorganisir.

Melalui Manajemen Berbasis Madrasah diyakini bahwa prestasi belajarsiswa lebih mungkin meningkat jika manajemen pendidikan dipusatkan di sekolah ketimbang pada tingkat daerah. Kepala madrasah cenderung lebih peka dan sangat mengetahui kebutuhan murid dan madrasah ketimbang para birokrat di tingkat pusat atau daerah. MBM memberikan kesempatan pengendalian lebih besar bagi kepala madrasah, guru, murid, dan orang tua atas proses pendidikan di madrasah mereka.

Namun yang menjadi persoalan adalah dari beberapa penelitian yang telah dilakukan diperoleh temuan bahwa masih banyak Kepala Madrasah sebagai manajer puncak dilembaga pendidikan yang dipimpinya tidak mengerti dalam penerapan manajemen berbasis Madrasah (MBM). Bahkan masih ada di antara kepala madrasah jangankan paham dan mengerti dengan cara operasional MBM,<sup>8</sup> mendengar istilahnya saja masih ada yang merasa asing. Padahal MBM ini merupakan amanah konstitusi yang harus diterapkan demi untuk meningkatkan mutu pendidikan di tanah air.

Dalam UU. No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 4 ayat (6) berbunyi: “pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran sertanya dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan”. Ini dengan jelas mengisyaratkan bahwa keikutsertaan berbagai pihak (masyarakat) yang peduli dengan dunia pendidikan sangat diharapkan dalam memberikan sumbangan baik yang bersifat moril bahkan jika perlu keikutsertaan mereka dalam bentuk sumbangan materil juga sangat diharapkan, sehingga dari waktu ke waktu mutu pendidikan di Indonesia bisa mengalami peningkatan.

---

<sup>7</sup> Umul Aiman Lubis, Jurnal Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah, (Sumatra Utara: Jurnal Analytica, Vol., 4 No.,1) hal.3

<sup>8</sup> Ikhwan Yusuf, Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah di Madrasah Aliyah Swasta Yaspi, Labuhan Deli (Tesis PPs IAIN-SU, 2014), h. 119., Lihat juga M. Nizamuddin, Implementasi dan Model Manajemen Berbasis Sekolah di SD Islam An-Nizam Medan (Tesis PPs Unimed, 2012), hal. 10

Kekuatan yang hakiki dari reformasi bangsa dimulai dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki visi, dan kepribadian yang mau mengedepankan kepentingan orang banyak dalam berbagai aspek kehidupan. Sekarang ini banyak bangsa yang mengabaikan peranan SDM sehingga mau saja menerima keadaan yang telah merendahkan harkat dan martabat bangsa yang nampak dari kemiskinan, kebodohan dan tidak tegaknya hukum.

Agar suatu masyarakat atau bangsa dapat melakukan perubahan atau reformasi diperlukan peningkatan kualitas SDM. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pendidikan, dan pelatihan dalam arti yang luas. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan haruslah mencakup semua jenjang, jalur dan jenis pendidikan seperti yang terdapat dalam Sistem Pendidikan suatu bangsa. Banyak faktor yang ikut berpengaruh terhadap kualitas pendidikan, namun salah satu yang diduga besar pengaruhnya ialah faktor manajemen pendidikan, terutama Manajemen Berbasis Madrasah (MBM).

Selain itu, manajemen pendidikan menurut MBM berbeda dengan manajemen pendidikan sebelumnya yang sifatnya sentralisasi, sedangkan MBM memberikan otonomi yang luas pada unit madrasah itu sendiri dan melibatkan masyarakat untuk berperanserta dalam memajukan pendidikan di madrasah. Dengan demikian, terjadi perubahan paradigma manajemen madrasah, yaitu semula diatur oleh birokrasi di kantor pusat menuju pengelolaan yang berbasis pada potensi internal madrasah itu sendiri. Dalam MBM peranserta masyarakat yang menonjol terdapat dalam pengambilan keputusan, secara bersama-sama dengan kepala madrasah dan guru-guru mengadakan musyawarah. Dengan demikian seluruh kegiatan madrasah yang mencakup keuangan, pembelajaran, sarana-prasarana, dan berbagai komponen yang menunjang kelancaran pendidikan di madrasah merupakan tanggungjawab madrasah yang telah disetujui oleh masyarakat. Dengan kata lain semua kebijakan dan program madrasah ditetapkan oleh komite madrasah berdasarkan musyawarah dari para anggota yang terdiri dari pejabat pendidikan daerah, kepala madrasah, guru-guru, perwakilan orangtua siswa, tokoh masyarakat, dan pejabat daerah di mana madrasah itu berada.

Pada hakikatnya esensi MBM adalah peningkatan otonomi madrasah, peningkatan partisipasi warga madrasah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan, dan peningkatan fleksibilitas pengelolaan sumber daya madrasah. Oleh karena itu pelaksanaan MBM ini sudah sepantasnya menerapkan pendekatan idiografik (membolehkan adanya berbagai macam cara melaksanakannya), sehingga tidak ada satu resep yang sama untuk diberlakukan di semua madrasah. Hanya saja ada satu hal yang harus diperhatikan bahwa mengubah manajemen berbasis pusat

menjadi manajemen berbasis madrasah bukan merupakan proses sekali jadi dan bagus hasilnya, akan tetapi merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus dan melibatkan semua pihak yang bertanggungjawab dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 51 (1) menyebutkan bahwa “Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis madrasah”. Landasan yuridis tersebut memperkuat bahwa manajemen berbasis madrasah menjadi manajemen kunci dalam pengelolaan madrasah. Namun demikian dalam prakteknya, kesiapan dan penerapan MBM tersebut masih belum maksimal bagi semua satuan pendidikan.

Terkait dengan MBM, Ali Hanan Fatah<sup>9</sup> menemukan fakta di Kabupaten Banjarnegara bahwa kualitas penyelenggaraan pendidikan di kabupaten tersebut apabila dikaji berdasarkan konsep Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) sebagian besar berada pada tingkat rendah. Demikian pula berkaitan dengan temuan tersebut, juga memberi fakta lain bahwa kualitas kegiatan guru dalam pembelajaran juga tergolong rendah.

Novantri<sup>10</sup> mengatakan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan manajemen berbasis madrasah pada SMK swasta sudah cukup optimal, meskipun masih dibawah SMK negeri. Namun masih banyak komponen manajemen SMK swasta yang belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi. Semua komponen bekerja sama untuk mencapai tujuan madrasah.

Sedangkan, Ismet Sulila<sup>11</sup> dalam penelitiannya mengenai kaitan antara Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) dengan kinerja guru di Gorontalo SMK menyimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen madrasah dalam rangka peningkatan kinerja guru cukup baik, perencanaan dilaksanakan dengan baik terutama yang berhubungan dengan kesiapan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Namun demikian, juga diakui bahwa secara keseluruhan peran MBM dalam peningkatan kinerja guru masih perlu dikembangkan, misalnya dalam bentuk pemberian akses kesempatan bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan inovasi dan kreativitas.

---

<sup>9</sup> Ali Hanan Fatah, Study Persiapan Pelaksanaan MBS di Kabupaten Banjarnegara, (Tesis: banjarnegara) hal. 130

<sup>10</sup> Novantri, Analisis Kinerja Manajemen Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Kota Semarang, (Skripsi: Semarang), hal. 152

<sup>11</sup> Ismet Susila, Kaitan antara MBS dengan Kinerja Guru di Gorontalo SMK, (Skripsi: Gorontalo), hal 147

Berdasarkan obyek penelitian, maupun sumber data yang akan dikumpulkan, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*), *Field Research* ini terutama mendasarkan diri pada penelitian di tengah kancah atau lapangan,<sup>12</sup> maka metode yang digunakan penelitian adalah metode kualitatif dengan pendekatan *Fenomenologis*. Fenomenologis memandang perilaku manusia yaitu apa yang dikatakan dan dilakukan orang sebagai produk dari orang tersebut menafsirkan dunianya, maka fenomenologis berusaha memberi apa peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang biasa dalam situasi-situasi tertentu.<sup>13</sup>

Obyek metode kualitatif adalah seluruh bidang/ aspek kehidupan manusia, yakni manusia dan segala sesuatu yang dipengaruhi manusia. Obyek itu diungkapkan kondisinya sebagaimana adanya atau dalam keadaan sewajarnya (*natural setting*), mungkin berkenaan dengan bidang/aspek kehidupannya yang disebut ekonomi, kebudayaan, hukum, organisasi, agama, dan sebagainya.<sup>14</sup>

### **Konsep Manajemen Berbasis Madrasah (MBM)**

Istilah manajemen berbasis Madrasah merupakan terjemahan dari “*school-based manajemen*”. Istilah ini pertama kali muncul di amerika serikat ketika masyarakat mulai mempertanyakan relevansi pendidikan dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat setempat. MBM merupakan paradigma baru pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada tingkat madrasah (perlibatan masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar madrasah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikan sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Perlibatan masyarakat di maksudkan agar mereka lebih memahami, membantu, dan mengontrol pengelolaan pendidikan. Dalam pada itu, kebijakan nasional yang menjadi prioritas pemerintah harus pula dilakukan oleh madrasah. Pada sistem MBM, madrasah dituntut secara mandiri menggali, mengalokasikan, menentukan prioritas, mengendalikan, dan mempertanggung jawabkan pemberdayaan sumber-sumber, baik kepada masyarakat maupun pemerintah.

Manajemen Berbasis Madrasah merupakan padanan dari School-Based Management (SBM). Dalam hal ini, Bank Dunia (*The World Bank*)

---

<sup>12</sup> Kartini Kartono, Pengantar Metodologi Riset Sosial, (Bandung: Mandar Maju, 1996), hal. 47

<sup>13</sup> Lexi Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), hal. 9.

<sup>14</sup> Hadari Nawawi, Penelitian Terapan, (Yogyakarta: Gajah Mada University Perss, tt), hal. 175.



seperti yang dikutip oleh Suparlan menyebutkan bahwa: *School-based management is the decentralization of levels of authority to the school level. Responsibility and decision-making over school operation is transferred to principals, teachers, parents, sometimes students, and other school community members. The school-levels actors, however, have to conform to, or operate, within a set of centrally determined policies*<sup>15</sup>. (Dengan terjemahan MBM adalah desentralisasi level otoritas penyelenggaraan wewenang kepada level madrasah. Tanggung jawab dan pengambilan keputusan terhadap pelaksanaan atau penyelenggaraan madrasah telah diserahkan kepada kepala madrasah, guru-guru, para orang tua siswa, kadang-kadang peserta didik atau siswa, dan anggota komunitas madrasah lainnya).

Menurut Sri Minarti di dalam buku *Manajemen Sekolah*, ia menjelaskan bahwa: “Manajemen Berbasis Madrasah adalah pendekatan politis untuk mendesain ulang organisasi sekolah dengan memberikan kewenangan dan kekuasaan kepada partisipasi madrasah pada tingkat lokal guna memajukan madrasah nya. Partisipasi lokal yang dimaksudkan adalah partisipasi kepala madrasah, guru, siswa, dan masyarakat sekitar”<sup>16</sup>.

Definisi MBM menurut Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia yang dikutip oleh Rosmalah, menyebut MBM dengan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah yang diartikan sebagai: “Model manajemen yang memberikan otonomi yang lebih besar pada madrasah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung warga madrasah untuk meningkatkan kualitas madrasah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional”<sup>17</sup>.

Menurut Depdiknas sebagaimana yang dikutip oleh Umiarso dan Imam Gojali, mendeskripsikan bahwa: Tujuan pelaksanaan MBM adalah meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif madrasah dalam mengelola serta memberdayakan sumber daya yang tersedia; meningkatkan kepedulian warga madrasah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama; meningkatkan tanggung jawab madrasah kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah tentang mutu madrasah nya; serta meningkatkan kompetisi yang sehat antar madrasah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori sampai dengan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Cet. 1, h. 49.

<sup>16</sup> Sri Minarti, *Manajemen Sekolah (Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri)*, (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2011), Cet-1, h. 15.

<sup>17</sup> Rosmalah, “Hakikat Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah”, *Jurnal Publikasi Pendidikan*, Vol. VI Nomor 1, 2016, h. 66.

<sup>18</sup> Umiarso dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Jogjakarta: Ircisod, 2010), hal. 81.

Lebih jauh, E. Mulyasa juga mengemukakan terkait tujuan MBM yaitu: MBM yang ditandai dengan otonomi madrasah dan pelibatan masyarakat merupakan respons pemerintah terhadap gejala-gejala yang muncul di masyarakat, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui keleluasaan mengelola sumber daya, partisipasi masyarakat dan penyederhanaan birokrasi. Kemudian, peningkatan mutu diperoleh melalui partisipasi orang tua terhadap madrasah, fleksibilitas pengelolaan madrasah dan kelas, peningkatan profesionalisme guru dan kepala madrasah, berlakunya sistem insentif dan disinsentif. Peningkatan pemerataan dapat diperoleh melalui peningkatan partisipasi masyarakat yang memungkinkan pemerintah lebih berkonsentrasi pada kelompok tertentu. Hal ini dimungkinkan karena pada sebagian masyarakat tumbuh rasa kepemilikan yang tinggi terhadap madrasah.<sup>19</sup>

Kubick Kathleen mengutip hasil rumusan *The American Association of School Administration, The National Association of Elementary School Principal, & The National Association of Secondary School Principal* yang mengadakan pertemuan pada tahun 1988 mengidentifikasi beberapa tujuan penerapan MBM sebagai berikut: (1) secara formal MBM dapat memahami keahlian dan kemampuan orang-orang yang bekerja di madrasah dan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran, (2) melibatkan guru, staf lain dan masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan di madrasah, (3) meningkatkan moral guru-guru, (4) keputusan yang diambil oleh madrasah memiliki akuntabilitas, (5) menyesuaikan sumber-sumber keuangan terhadap tujuan instruksional yang dikembangkan di sekolah, (6) membina dan menstimulus munculnya pemimpin baru di madrasah, dan (7) untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan fleksibilitas komunikasi tiap komunitas madrasah dalam rangka mencapai kebutuhan madrasah sesuai yang telah diprogramkan.

Keuntungan penerapan MBM sebagaimana dikutip dari hasil pertemuan *the American association of school administration, the national association of elementary school principal, the national of secondary school principal* pada tahun 1998, adalah sebagai berikut :

- a. Secara formal MBM dapat memahami keahlian dan kemampuan orang-orang yang bekerja di madrasah.
- b. Meningkatkan moral guru.

---

<sup>19</sup> E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi), (Bandung: PT. Rosdakarya, 2011), Cet. ke-13, hal. 25.

- c. Keputusan yang di ambil sekolah mengalami akuntabilitas. Hal ini karena konstituen madrasah mengalami andil yang cukup dalam setiap pengambilan keputusan.
- d. Menyesuaikan sumber keuangan terhadap tujuan intruksional yang dikembangkan di madrasah.
- e. Menstimulasi munculnya pemimpin baru di madrasah. Keputusan yang di ambil pada tingkat madrasah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya seorang pemimpin.
- f. Meningkatkan kualitas, kuantitas, dan fleksibilitas komunikasi tiap komunitas madrasah dalam rangka mencapai kebutuhan madrasah.<sup>20</sup>

Dengan MBM memiliki karakter yang perlu dipahami oleh madrasah yang akan menerapkannya. adanya karakteristik tersebut, merupakan ciri khas yang membedakan dari madrasah yang lain. MBM memiliki karakteristik sebagai berikut: 1) Adanya otonomi yang luas kepada madrasah. 2) Adanya partisipasi masyarakat dan orang tua siswa yang tinggi. 3) Kepemimpinan sekolah yang demokratis dan profesional. 4) Adanya *team work* yang tinggi, dinamis dan profesional.<sup>21</sup>

Menurut Brown (1990) yang dikutip oleh Hasbullah, ia mengemukakan bahwa: “Karakteristik utama dan efektif dalam penerapan MBM di madrasah mencakup otonomi, fleksibilitas, responsibilitas, perencanaan oleh kepala madrasah dan warga madrasah, deregulasi madrasah, partisipasi lingkungan madrasah, kolaborasi dan kerja sama/kolegal antar staff madrasah, dan ada rasa peduli dari kepala madrasah dan guru”.<sup>22</sup>

Menurut Depdiknas yang dikutip oleh Nur Aedi bahwa karakteristik yang harus dimiliki oleh madrasah sebagai indikator pelaksanaan MBM yang berhasil sebagai berikut:

- 1) *Input* pendidikan
  - a) Memiliki kebijakan mutu
  - b) Sumber daya tersedia dan siap
  - c) Memiliki harapan prestasi yang tinggi
- 2) Proses
  - a) Efektifitas proses belajar mengajar tinaggi

---

<sup>20</sup> Arif rahman tanjung, *kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan manajemen berbasis sekolah pada SMA Negeri 1 gunung sindur Bogor*,1427 H/ 2006 M

<sup>21</sup> I Gusti Ketut Arya Sunu, *Studi Kebijakan Nasional Kajian Terhadap Kebijakan Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal. 11.

<sup>22</sup> Hasbullah, *Otonomi Pendidikan Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 75.

- b) Kepemimpinan madrasah kuat
  - c) Pengelolaan yang efektif tenaga kependidikan
  - d) Sekolah memiliki budaya mutu
  - e) Madrasah memiliki “teamwork” yang kompak, cerdas dan dinamis
  - f) Madrasah memiliki kewenangan
  - g) Partisipasi warga madrasah dan masyarakat
  - h) Madrasah memiliki keterbukaan (transparansi) manajemen
  - i) Madrasah memiliki kemauan untuk berubah (psikologi dan fisik)
  - j) Madrasah melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan
  - k) Madrasah responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan
  - l) Madrasah memiliki akuntabilitas
  - m) Madrasah memiliki sustainabilitas
- 3) Output

*Output* adalah kinerja madrasah, kinerja madrasah adalah prestasi madrasah yang dihasilkan dari proses manajemen yang dijalankan. Adapun pengukuran dari kinerja madrasah itu sendiri dapat dilihat dari mutu layanan, mutu *output* siswa, mutu respon dari masyarakat, efektifitasnya, produktifitasnya, efisiensinya, inovasinya, mutu kehidupan kerjanya serta iklim moral kerjanya.<sup>23</sup>

Dari uraian di atas, penulis dapat mengemukakan bahwa karakteristik Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) sangat berorientasi pada 3 aspek yang harus ditingkatkan yaitu *input* pendidikan, proses pendidikan, dan *output* pendidikan. Ketiga aspek di atas harus dijalankan dan dilaksanakan secara sinkron dan sistematis. *Input* pendidikan harus disiapkan dan disertai komitmen yang kuat. Maka dari itu, *input* pendidikan sangat berkaitan erat dalam menunjang proses pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu tentu sangat berpengaruh pada *output* pendidikan yang dihasilkan.

Mulyasa menyebutkan sedikitnya ada tujuh komponen manajemen madrasah diantaranya adalah kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana pendidikan, pengelolaan hubungan madrasah dan masyarakat, serta manajemen pelayanan khusus lembaga pendidikan. Dalam penelitian ini selain ketujuh komponen MBM tersebut

---

<sup>23</sup> Nur Aedi, Dasar-dasar Manajemen Pendidikan, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), hal. 173-174.

diungkap pula mengenai kepemimpinan kepala madrasah sebagai salah satu komponen dalam kinerja manajemen berbasis madrasah.<sup>24</sup>

4) Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam Isjoni Ricard L. Daft (1999) menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit dipahami.<sup>25</sup>

Dalam Depag pelaksanaan MBM di madrasah memerlukan sosok kepala madrasah yang memiliki kemampuan manajerial dan integritas profesional yang tinggi, serta demokratis dalam proses pengambilan keputusan-keputusan mendasar. Dalam MBM di Madrasah, kepala madrasah adalah “*the key person*” keberhasilan pelaksanaan “otonomi madrasah”. Ia adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai sumber yang tersedia dan dapat digali dari masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.

Oleh karena itu, dalam kinerja MBM di madrasah kepala madrasah dituntut untuk memiliki visi dan wawasan yang luas tentang madrasah yang efektif serta kemampuan profesional yang memadai dalam bidang perencanaan, kepemimpinan, manajerial, dan supervisi pendidikan. Ia juga harus memiliki kemampuan untuk membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di madrasah. Singkatnya dalam kinerja MBM di Madrasah kepala madrasah harus mampu berperan sebagai Educator, Manajer, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator pendidikan (EMASLIM).

5) Manajemen kurikulum dan Program Pengajaran

Dalam Depag Manajemen kurikulum dan sistem di madrasah meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian, serta keseluruhan proses penyelenggaraannya bertujuan agar seluruh kegiatan pembelajaran terlaksana secara berhasil guna dan berdayaguna.<sup>26</sup>

6) Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan

---

<sup>24</sup> Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hal 39

<sup>25</sup> Isjoni, Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), hal 19

<sup>26</sup> Departemen Agama, Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah, (Jakarta : Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005), hal 27

secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Dalam Mulyasa manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.<sup>27</sup>

7) Manajemen kesiswaan

Dalam Mulyasa manajemen kesiswaan atau kemuridan (peserta didik) merupakan salah satu bidang operasional MBM. Manajemen kesiswaan adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk sampai dengan keluarnya peserta didik tersebut dari madrasah. Manajemen kesiswaan bukan hanya berbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan di madrasah.<sup>28</sup>

8) Manajemen Keuangan dan pembiayaan

Dalam Depag perencanaan pembiayaan berbasis madrasah di madrasah sedikitnya mencakup dua kegiatan, yakni penyusunan anggaran, dan pengembangan rencana anggaran belanja madrasah (RAPBM).<sup>29</sup>

Pertama, penyusunan anggaran pembiayaan biasanya dikembangkan dalam format-format yang meliputi : (1) sumber pendapatan dan (2) pengeluaran untuk kegiatan belajar mengajar, pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, bahan-bahan dan alat pelajaran, honorarium dan kesejahteraan. Lipham (1985) mengungkapkan empat fase kegiatan pokok penyusunan anggaran yaitu, (1) perencanaan anggaran; (2) mempersiapkan anggaran; (3) mengelola pelaksanaan anggaran ; dan (4) menilai pelaksanaan anggaran.

---

<sup>27</sup> Mulyasa, "Manajemen Berbasis Sekolah", (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004) hal. 42

<sup>28</sup> Mulyasa, "Manajemen Berbasis Sekolah", (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005) hal 45-46

<sup>29</sup> Departemen Agama, Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah, (Jakarta : Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005), hal 81-83

9) Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

Dalam Mulyasa dikemukakan sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman madrasah, jalan menuju madrasah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman madrasah untuk pengajaran biologi, halaman madrasah sekaligus lapangan olah raga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.<sup>30</sup>

10) Manajemen Hubungan Masyarakat

Dalam Depag dikemukakan dalam rangka mewujudkan visi dan misi madrasah sesuai dengan paradigma baru manajemen pendidikan, dirasakan perlunya revitalisasi hubungan madrasah dengan masyarakat dan lingkungan sekitar. Hal ini penting, karena madrasah memerlukan masukan dari masyarakat dalam menyusun program yang relevan, sekaligus memerlukan dukungan dalam melaksanakan program tersebut. Di sisi lain, masyarakat memerlukan jasa madrasah untuk mendapatkan program-program pendidikan yang relevan. Jalinan semacam itu dapat terjadi, jika kepala madrasah aktif dan dapat membangun hubungan yang saling menguntungkan (mutualisme).<sup>31</sup>

11) Manajemen Layanan Khusus

Dalam Mulyasa dikemukakan manajemen layanan khusus meliputi manajemen perpustakaan, kesehatan, dan keamanan sekolah. Manajemen komponen-komponen merupakan bagian penting dari manajemen berbasis sekolah yang efektif dan efisien.<sup>32</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 49 Ayat (1) menyatakan: “Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis madrasah yang ditunjukkan dengan

---

<sup>30</sup> Mulyasa, “Manajemen Berbasis Sekolah”, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005) hal. 49

<sup>31</sup> Departemen Agama, Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah, (Jakarta : Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005) hal. 65-66

<sup>32</sup> Mulyasa, “Manajemen Berbasis Sekolah”, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005) hal. 52

kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas”.<sup>33</sup>

Sejalan dengan itu, di dalam buku *Panduan Replikasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar*, Ibrahim Bafadal mengemukakan bahwa prinsip-prinsip MBM sebagai berikut:

12) Kemandirian

Kemandirian madrasah hendaknya didukung oleh kemampuan madrasah dalam mengambil keputusan terbaik, berdemokrasi, optimalisasi pemanfaatan sumberdaya, komunikasi yang efektif, memecahkan masalah, adaptif dan antisipati terhadap inovasi pendidikan, bersinergi dan berkolaborasi, serta memenuhi kebutuhan madrasah sendiri.

13) Keterbukaan

Keterbukaan dapat dilakukan melalui penyebaran informasi di madrasah dan pemberian informasi kepada masyarakat tentang pengelolaan sumber daya madrasah untuk memperoleh kepercayaan publik terhadap madrasah.

14) Kemitraan

Madrasah bisa menjalin kemitraan, antara lain dengan tokoh agama, tokoh masyarakat, tokoh adat, dunia usaha, dunia industri, lembaga pemerintah, organisasi profesi, organisasi pemuda, dan organisasi wanita.

15) Partisipatif

Partisipatif dimaksudkan sebagai keikutsertaan semua pemagku kepentingan yang terkait dengan madrasah dalam mengelola madrasah dan pembuatan keputusan. Bentuk partisipasi dapat berupa sumbangan tenaga, dana, dan sarana prasarana serta bantuan teknis antara lain gagasan tentang pengembangan madrasah.

16) Akuntabilitas

Pertanggungjawaban dapat dilakukan secara tertulis disertai bukti-bukti administratif yang sah, menunjukkan bukti fisik (seperti bangunan gedung, bangku, dan alat-alat laboratorium), atau lisan misalnya rapat dengan mengundang pemangku kepentingan.<sup>34</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip yang harus dipakai dalam menerapkan MBM yakni

---

<sup>33</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Lembaga Negara Republik Indonesia, 2005), hal. 25

<sup>34</sup> Ibrahim Bafadal, *Panduan Replikasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar*, Buku III, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar, 2013), hal. 10



kekuatan komitmen yang dimiliki kepala madrasah dan guru, kesiapan sumber daya madrasah, adanya keterlibatan dan kesadaran seluruh warga madrasah sehingga madrasah dapat memiliki otoritas dan kemandirian dalam mengelola madrasah, madrasah memiliki ketahanan dalam menyesuaikan perubahan.

Manajemen adalah suatu usaha mengatur dan mengelola suatu organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Sebagaimana Allah berfirman dalam surat As-Saf: 4, berikut ini:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرْمُوسًا

*“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (QS. As-Saf:4)*

Barisan yang teratur yang dimaksudkan dalam ayat tersebut diatas mengindikasikan sebuah organisasi yang memiliki manajemen yang baik (teratur). Berdasarkan ayat tersebut dapat diketahui bahwasannya Allah menyukai suatu organisasi yang memiliki manajemen yang baik dengan pengelolaan baik, diibarat sebuah bangunan yang kokoh.

Dalam ayat ini, terdapat lima konsep besar yang harus ada untuk mewujudkan organisasi yang kokoh. Yaitu, kesesuaian konsep dan pelaksanaan dalam organisasi, soliditas tim, ketepatan mengukur dan mengetahui kekuatan dan tantangan, konsep kesungguhan dalam bekerja dan berjuang, serta memiliki kader yang militan (kader yang solid). Untuk mewujudkan organisasi yang kokoh diperlukan adanya kesesuaian konsep (perkataan) dan pelaksanaan (*at tawafuq bainal qouli wal amal*). Dijelaskan dalam ayat ini, bahwa seruan-seruan ini hanya ditujukan untuk orang-orang beriman dan tidak untuk semua orang. Artinya bahwa, sebagai orang beriman harus memahami dan melaksanakan hal tersebut.

Selain itu, yang diseru dalam ayat ini adalah orang-orang beriman bukan hanya satu orang beriman. dan di sinilah pesan konsep kejamaahannya (keorganisasiannya). Kesesuaian antara konsep (perkataan) dan pelaksanaan artinya tidak hanya lihai dalam merumuskan ide yang tidak diiringi dengan amal nyata. Justru keduanya harus berjalan dengan sinergi antara konsep dan pelaksanaan. Organisasi itu harus mempunyaikonsep cara bekerja. Bukan hanya sekedar mempunyai kemampuan bekerja tetapi juga menguasai cara bekerja. Penguasaan cara bekerja akan memudahkan bagaimana mencapai tujuan berkerja.

Dalam ayat keempat surat ini disebutkan bahwa Allah SWT menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruhkomponen di dalamnya

saling menguatkan satu dengan yang lain. Dapat dirinci, bahwa soliditas organisasi memiliki tiga ciri, yaitu: masing-masing komponen didalamnya bias menguatkan satu dengan yang lain, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas, termasuk pembagian pelaksanaan program (pembagian potensi dan pemanfaatankemampuan). Dalam hal ini, diperlukan adanya ketepatan di dalam penempatan orang. Siapayang harus jadi tiang, jendela, atap, dan sebagainya.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya bahwa Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) dapat didefinisikan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi (kewenangan dan tanggung jawab) yang lebih besar kepada madrasah, memberikan fleksibilitas/ keluwesan lebih besar kepada madrasah, mendorong partisipasi secara langsung dari warga madrasah (guru, siswa, kepala madrasah, karyawan) dan masyarakat (orangtua siswa, tokoh masyarakat, ilmuwan, pengusaha), dan meningkatkan mutu madrasah. Sehingga madrasah dapat menentukan kebijakan tersendiri mau kearah mana madrasah kan dikembangkan asalkan tidak bertentangan dengan peraturan dan kebijakan nasional.

Di dalam Surat Ar- Ra'd ayat:11 disebutkan:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ آلٍ

*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia.”(Q.S. Ar-Ra'd:11)*

Berdasarkan ayat tersebut, Allah menyuruh suatu kaum untuk dapat merubah keadaannya sendiri. Hal ini menunjukkan sebuah sekolah/madrasahlah yang dapat merubah keadaannya untuk maju sendiri bukan orang lain, karena madrasah itu sendirilah yang mengetahui dan memahami keadaan dan situasi madrasahny. Madrasahmemiliki analisis situasi sehingga dapat mengatur dan mengelola dirinya sendiri. Misalnya dalam manajemen tenaga pendidikan yang diperlukannya, tentunya madrasah memiliki perencanaan dan kebutuhan tenaga sesuai yang dibutuhkannya, karena

إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة قال: كيف أضاعتها يا رسول الله؟ قال: إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة<sup>35</sup>

*“Jika amanah telah disia-siakan, maka tunggulah hari Kiamat,” dia (Abu Hurairah) bertanya, „Wahai Rasulullah, bagaimanakah menyia-nyiakannya itu?” Beliau menjawab, „Jika satu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah hari Kiamat!”*

Dalam melakukan pengelolaan (manajemen) yang berbasis madrasah (MBM), setiap madrasah memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan melihat dan mempelajari kondisi lingkungan sosial dimana madrasah tersebut berada. Semua tujuan yang ingin dicapai berdasarkan pada usaha yang dilakukan oleh madrasah tersebut. Karena sesungguhnya manusia tidak akan memperoleh sesuatu apapun selain dari apa yang diusahakannya. Sebagaimana dijelaskan Allah dalam Alquran surat An-Najm ayat 39 berikut ini:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۗ

*“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, (QS. An-Najm: 39)*

Selain itu, Allah juga berfirman dalam surat az-Zalzalah ayat 7-8, yang menjelaskan tentang segala usaha akan mendapatkan balasannya, yaitu:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ (٨)

*“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrapun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrapun, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya pula.” (QS. Az-Zalzalah: 7-8)*

### Konsep Profesionalitas Guru

Profesionalitas berasal dari kata profesi yang diambil dari bahasa latin *profess, professus, profesio*, yang bahasa sederhananya berarti *declare publicly* atau pengakuan atau pernyataan di muka umum. Akan tetapi, penggunaannya dikaitkan dengan janji religius atau sumpah (suatu pengakuan atau pernyataan yang dilakukan dihadapan orang banyak dan melibatkan Tuhan sebagai saksi)<sup>36</sup>.

Profesionalitas mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki

<sup>35</sup>Shahib al-Bukhari, ar-Riqaq, bab Raf'ul Amaanah (XI/333, dalam al-Fat-hul).

<sup>36</sup> Donni Juni Priansa, Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional, (Bandung: Pustaka Setia, 2017), hal 81

dalam rangka melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, profesional menunjuk pada<sup>37</sup>:

- a. Orang yang menyandang suatu profesi; misalnya, saya seorang profesional;
- b. Penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan profesinya. Dalam pengertian kedua ini, istilah profesional dikontradiksikan dengan nonprofesional

Dari segi bahasa guru atau pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik<sup>38</sup>. Dalam bahasa inggris istilah guru ini memiliki beberapa makna yang berdekatan, begitu pula dalam bahasa arab sebagaimana yang di tuangkan ghazali yaitu mudarris yang berarti *teacher* (pengajar), *instruktur* (pelatih), *trainer* (pemandu).Istilah profesionalisme berasal dari *profession*. Dalam Kamus Inggris Indonesia, “*profession* berarti pekerjaan”<sup>39</sup>.

Menurut syeh muhammad naquib al- attas guru lebih tepat di artikan dengan *muaddib* yang menunjukkan bahwa pendidikan menyangkut aspek intelektual, spiritual, dan sosial baik bagi anak maupun orang dewasa<sup>40</sup>.

Sedangkan dalam Undang-Undang SISDIKNAS, profesional di artikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang di lakukan oleh seseorang sebagai sumber penghasilan dan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memiliki standart mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi<sup>41</sup>.

Seorang guru yang profesional adalah merupakan tenaga pendidik yang memiliki keahlian, keterampilan sebagaimana filosofi Ki Hajar Dewantoro; *Ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso, tut wuri handayani*. Seorang guru tidaklah cukup menguasai materi pelajaran akan tetapi mangayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid serta selalu mendorong murid untuk lebih maju<sup>42</sup>.

---

<sup>37</sup> Donni Juni Priansa, Menjadi kepala sekolah dan guru profesional, (Bandung: Pustaka Setia, 2017), hal 82

<sup>38</sup> W.J.S. Purwadarminta, kamus umum bahasa indonesia, (jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm 250

<sup>39</sup> John M. Echols dan Hassan Shadili, Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta: PT. Gramedia, 1996),Cet. Ke-23, hal. 449.

<sup>40</sup> Syed M. Nuqaiib Al-Attas, Filsafat dan praktik pendidikan islam, terjemahan M.Arifin Ismail (bandung: Mizan, 2003) hal. 180

<sup>41</sup> Departemen Agama RI, UU RI Th.2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No.20 th.2003 tentang SISDIKNAS (jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006) hal. 2

<sup>42</sup> Martinis Yamin, Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), Cet. Ke-2, hal. 23

Oemar Hamalik dalam bukunya *Proses Belajar Mengajar*, guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi;

- a. Memiliki bakat sebagai guru.
- b. Memiliki keahlian sebagai guru.
- c. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi.
- d. Memiliki mental yang sehat.
- e. Berbadan sehat.
- f. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.
- g. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila.
- h. Guru adalah seorang warga negara yang baik<sup>43</sup>.

Kunandar mengemukakan bahwa suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni (1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual<sup>44</sup>.

Profesionalisme guru menurut para ahli dapat diukur oleh beberapa indikator, antara lain:

1. Studi yang dilakukan oleh Ace Suryani menunjukkan bahwa guru yang bermutu dapat diukur dengan lima indikator, yaitu:
  - a. Kemampuan profesional (*professional capacity*), sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan.
  - b. Upaya profesional (*professionalefforts*), sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan pelatihan.
  - c. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*teachaertime*) sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya.

---

<sup>43</sup> Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), Cet. Ke-2, hal. 5-7

<sup>44</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), Cet. Ke-1, h. 47

- d. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*linkandmach*), sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisnya atau tidak.
  - e. Tingkat kesejahteraan (*prosperiousity*), sebagaimana terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinnya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bisa mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan, dan bila mana kerja sambilan ini sukses, bisa jadi profesi mengajarnya berubah menjadi sambilan<sup>45</sup>.
2. Jurnal terkemuka manajemen pendidikan, *Education Leadership* edisi Maret 1993 menurunkan laporan mengenai tuntunan guru profesional. Menurut jurnal tersebut, untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki lima hal, yakni:
- a. Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepentingan siswanya.
  - b. Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada siswa.
  - c. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.
  - d. Guru harus mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.
  - e. Guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya PGRI dan organisasi profesi lainnya<sup>46</sup>.
3. Dalam konteks yang aplikatif, kemampuan profesional guru dapat diwujudkan dalam penguasaan sepuluh kompetensi guru, yang meliputi:
- a. Menguasai bahan, meliputi:
    - 1) Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum,
    - 2) Menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi
  - b. Mengelola program belajar-mengajar, meliputi:
    - 1) Merumuskan tujuan pembelajaran,

---

<sup>45</sup> Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 136.

<sup>46</sup> Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 136-137

- 2) Mengetahui dan menggunakan prosedur pembelajaran yang tepat,
  - 3) Melaksanakan program belajar-mengajar,
  - 4) Mengetahui kemampuan anak didik.
- c. Mengelola kelas, meliputi:
- 1) Mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran,
  - 2) Menciptakan iklim belajar-mengajar yang serasi.
- d. Penggunaan media atau sumber, meliputi:
- 1) Mengetahui, memilih dan menggunakan media,
  - 2) Membuat alat bantu yang sederhana,
  - 3) Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar-mengajar,
  - 4) Menggunakan *micro teaching* untuk unit program pengenalan lapangan.
- e. Mengetahui landasan-landasan pendidikan.
- f. Mengelola interaksi-interaksi belajar-mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran.
- h. Mengetahui fungsi layanan bimbingan dan konseling di sekolah, meliputi:
- 1) Mengetahui fungsi dan layanan program bimbingan dan konseling,
  - 2) Menyelenggarakan layanan bimbingan dan konseling.
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Mengetahui prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna Keperluan Pengajaran<sup>47</sup>.

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka indikator yang akan diteliti dalam skripsi ini akan merujuk kepada pendapat yang ditulis oleh Nana Sudjana dalam bukunya yang berjudul *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Menurut Nana Sudjana, untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni:

- a. Merencanakan program belajar mengajar.

Sebelum membuat perencanaan belajar mengajar, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, dan menguasai secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terdapat dalam perencanaan belajar mengajar.

---

<sup>47</sup> Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 137-138

Kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Makna atau arti dari perencanaan/program belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi/perkiraan guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung.

Dalam kegiatan tersebut secara terinci harus jelas ke mana siswa akan dibawa (tujuan), apa yang harus siswa pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara siswa mempelajarinya (metode dan teknik) dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).<sup>48</sup>

b. Menguasai bahan pelajaran.

Kemampuan menguasai bahan pelajaran sebagai bahan integral dari proses belajar mengajar, jangan dianggap pelengkap bagi profesi guru. Guru yang bertaraf profesional penuh mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Penguasaan bahan pelajaran ternyata memberikan pengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Nana Sudjana mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Hilda Taba yang menyatakan bahwa keefektifan pengajaran dipengaruhi oleh (a) karakteristik guru dan siswa, (b) bahan pelajaran, dan (c) aspek lain yang berkenaan dengan situasi pelajaran. Jadi terdapat hubungan yang positif antara penguasaan bahan pelajaran oleh guru dengan hasil belajar yang dicapai oleh siswa. Artinya, makin tinggi penguasaan bahan pelajaran oleh guru makin tinggi pula hasil belajar yang dicapai siswa.

c. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar.

Melaksanakan atau mengelola program belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah dibuat. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan.

Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan mengajar dihentikan, ataukah diubah metodenya, apakah mengulang kembali pelajaran yang lalu, manakala para siswa belum dapat mencapai tujuan pengajaran.

Pada tahap ini di samping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan

---

<sup>48</sup> Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1998), Cet. Ke-4, h. 19-20.



keterampilan teknik mengajar. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan mengajar.

d. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.

Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang dicapai para siswa, baik secara iluminatif-observatif maupun secara struktural-objektif. Penilaian secara iluminatif-observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang dicapai siswa. Sedangkan penilaian secara struktural objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa<sup>49</sup>.

Guru dalam Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi afektif, potensi kognitif maupun potensi psikomotorik. Guru juga berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai tingkat kedewasaan sertamampu berdiri sendiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba Allah dan ia mampu sebagai makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri.<sup>50</sup>

Guru dalam Islam sebagai pemegang jabatan profesional membawa misi ganda dalam waktu yang bersamaan, yaitu misi agama dan misi ilmu pengetahuan. Misi agama menuntut guru untuk menyampaikan nilai-nilai ajaran agama kepada anak didik, sehingga anak didik dapat menjalankan kehidupan sesuai dengan norma-norma agama tersebut. Misi ilmu pengetahuan menuntut guru menyampaikan ilmu sesuai dengan perkembangan zaman.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an, sebagai berikut :

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ  
وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

*“Sesungguhnya Allah telah memberi karunia kepada orang yang beriman ketika Allah mengutus di antara mereka seorang Rosul dari golongan mereka sendiri yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah,*

<sup>49</sup> Nana Sudjana, Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1998), Cet. Ke-4, hal. 20-22

<sup>50</sup> Muhamad Nurudin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Prismsophie, 2004), h.156

*membersihkan jiwa mereka dan mengajarkan kepada mereka al-kitab dan al-hikmah. Dan sesungguhnya sebelum kedatangan Nabi itu, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata (QS. Ali Imran, 3 : 164).*

Dari ayat diatas, dapat ditarik kesimpulan yang utama bahwa Rasulullah selain Nabi juga sebagai pendidik (guru). Oleh karena itu tugas utama guru menurut ayat tersebut adalah :

1. Penyucian, yakni pengembangan, pembersihan dan pengangkatan jiwa kepada pencipta-Nya, menjauhkan diri dari kejahatan dan menjaga diri agar tetap berada pada fitrah.
2. Pengajaran, yakni pengalihan berbagai pengetahuan dan akidah kepada akal dan hati kaum Muslimin agar mereka merealisasikannya dalam tingkah lakuehidupan. Jadi tugas guru dalam Islam tidak hanya mengajar dalam kelas, tetapi juga sebagai *norm drager* (pembawa norma) agama di tengah-tengah masyarakat. Jika manusia lahir membawa kebaikan-kebaikan (fitrah) maka tugas pendidikan harus mengembangkan elemen-elemen (baik) tersebut yang dibawanya sejak lahir. Dengan begitu apapun yang di ajarkan di sekolah jangan sampai bertentangan dengan prinsip-prinsip fitrahnya tersebut. Oleh karena itu fitrah harus tetap dikembangkan dan dilestarikan.

Ada penyebab yang khas mengapa orang begitu terhipnotis untuk menghargai guru yaitu karena adanya pandangan dalam Islam bahwa ilmu itu sumbernya dari Tuhan. Sebagaimana firman Allah dalam Al Qur'an

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا ۚ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

*Yang artinya "Tidak ada pengetahuan yang kami miliki kecuali yang engkau ajarkan kepada kami" (QS Al-Baqarab, 2 : 32).<sup>51</sup>*

Ilmu datang dari Tuhan, dengan demikian pendidik pertama adalah Tuhan. Pandangan yang menembus langit ini dalam Islam telah melahirkan sikap bahwa ilmu itu tidak terpisah dari Allah dan guru, maka wajar kalau kedudukan guru amat tinggi dalam Islam. Hubungan guru dan anak didik dalam Islam tidak berdasarkan untung rugi. Hubungan guru dengan anak didik dalam Islam adalah suatu hubungan keagamaan, suatu hubungan yang bersumber dari Allah. Pada lazimnya pendidikan dipahami sebagai fenomena individual di satu pihak dan fenomena sosial di pihak lain. seorang

---

<sup>51</sup> Muhamad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Prismsophie, 2004), hal.195.

guru akan terbantu jika ia memahami dan memiliki gagasan yang jelas tentang fitrah manusia, sebagaimana seorang pelukis atau pandai besi yang harus memahami karakteristik material yang dihadapinya. Praktek pendidikan akan menemui kegagalan kecuali jika dibangun diatas konsep yang jelas tentang fitrah manusia. Tugas mengajar dan mendidik diumpamakan dengan sumber air. Sumber air itu mengalir dan bergabung dengan air lainnya, berpadu menjadi satu berupa sungai yang mengalir sepanjang masa. Kalau sumber air tidak diisi terus menerus, maka sumber air itu kering. Demikian juga jabatan guru, jika guru tidak berusaha menambah pengetahuan yang baru melalui membaca dan terus belajar maka materi sajian waktu mengajar akan gersang.

Oleh karena itu ia perlu berusaha untuk tumbuh baik secara pribadi maupun secara profesi. Karenanya jabatan guru dapat diilustrasikan sebagai sumber air yang terus menerus mengalir sepanjang karir seseorang. Dan proses pertumbuhan profesi dimulai sejak guru mulai mengajar dan berlangsung sepanjang hidup dan karir. Yang masih dipertanyakan kapankah dorongan untuk berkembang itu mulai padam?

Ilustrasi diatas merupakan gambaran yang ingin di telaah lebih jauh mengenai pengembangan profesionalitas guru dengan tujuan agar terjadi peningkatan kuantitas dan kualitas bagi profesi guru.

## **PENUTUP**

Manajemen adalah proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari anggota organisasi dari seluruh sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nanang Fattah, Manajemen Berbasis Madrasah sebagai terjemahan dari *School Based Management* (SBM) adalah suatu pendekatan praktis yang bertujuan untuk mendesain pengelolaan madrasah dengan memberikan kekuasaan kepada madrasah untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam upaya kinerja madrasah yang mencakup guru, pegawai, kepala madrasah, orangtua siswa dan masyarakat yang berkepentingan.

Menurut Sri Minarti ia menjelaskan bahwa: “Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) adalah pendekatan politis untuk mendesain ulang organisasi madrasah dengan memberikan kewenangan dan kekuasaan kepada partisipasi madrasah pada tingkat lokal guna memajukan madrasahnyanya. Partisipasi lokal yang dimaksudkan adalah partisipasi kepala sekolah, guru, siswa, dan masyarakat sekitar.

Profesionalitas berasal dari kata profesi yang diambil dari bahasa latin *profess, professus, profesio*, yang bahasa sederhananya berarti *declare*

*publicly* atau pengakuan atau pernyataan di muka umum. Akan tetapi, penggunaannya dikaitkan dengan janji religius atau sumpah (suatu pengakuan atau pernyataan yang dilakukan dihadapan orang banyak dan melibatkan tuhan sebagai saksi).

Profesionalitas mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, profesional menunjuk pada:

- 1) Orang yang menyandang suatu profesi; misalnya, saya seorang profesional;
- 2) Penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan profesinya. Dalam pengertian kedua ini, istilah profesional dikontradiksikan dengan nonprofesional.

Dari segi bahasa guru atau pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Dalam bahasa inggris istilah guru ini memiliki beberapa makna yang berdekatan, begitu pula dalam bahasa arab sebagaimana yang di tuangkan ghazali yaitu mudarris yang berarti teacher (pengajar), instruktur (pelatih), trainer (pemandu).Istilah profesionalisme berasal dari profession. Dalam Kamus Inggris Indonesia, “profession berarti pekerjaan”.

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hanan Fattah, *Study Persiapan Pelaksanaan MBS di Kabupaten Banjarnegara*, (Tesis: banjarnegara), 130
- Arif rahman tanjung, *kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan manajemen berbasis sekolah pada SMA Negeri 1 gunung sindur Bogor*,1427 H/ 2006 M
- Departemen Agama RI, UU RI Th.2005 tentang *Guru dan Dosen serta UU RI No.20 th.2003 tentang SISDIKNAS* (jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006) hal. 2
- Departemen Agama, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, (Jakarta : Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005), 27,81-83
- DEPDIKNAS, Undang-undang RI. No, 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), 5-6.
- Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Bandung, Pustaka Setia, 2017), 81,82,209

- Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah* (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, cet. 2, 2001), 21.
- Hasbullah, *Otonomi Pendidikan Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010),75.
- I Gusti Ketut Arya Sunu, *Studi Kebijakan Nasional Kajian Terhadap Kebijakan Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 11.
- Ibrahim Bafadal, *Panduan Replikasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar, Buku III*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar, 2013), 10
- Ikhwan Yusuf, *Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah di Madrasah Aliyah Swasta Yaspi, Labuhan Deli* (Tesis PPs IAIN-SU, 2014), h. 119., Lihat juga M. Nizamuddin, *Implementasi dan Model Manajemen Berbasis Sekolah di SD Islam An-Nizam Medan* (Tesis PPs Unimed, 2012), 10
- Isjoni, *Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007),19
- Ismet Susila, *Kaitan antara MBS dengan Kinerja Guru di Gorontalo SMK*, (Skripsi: Gorontalo), 147
- Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 136.
- John M. Echols dan Hassan Shadili, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1996),Cet. Ke-23, 449.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), Cet. Ke-1, 47
- Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), Cet. Ke-2, 5-7, 23
- Menurut tinjauan ESQ, tujuh krisis moral yang terjadi ditengah-tengah masyarakat Indonesia antara lain krisis kejujuran, krisis tanggung jawab, tidak berfikir kedepan, krisis disiplin, krisis kebersamaan, dan krisis keadilan. Baca Darmiyati Zuhdi dalam zubaedi, *Pendidikan Karakter* (Jakarta: Kencana prenatal media group, 2011), 2
- Muhamad Nurdin,*Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta : Prismaophie, 2004), 156
- Mulyasa, “*Manajemen Berbasis Sekolah*”, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 42.
- Mulyasa, “*Manajemen Berbasis Sekolah*”, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005), 45-46

- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2011), Cet. ke-13, 25.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002), 39
- Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1998), Cet. Ke-4, h. 19-22.
- Novantri, *Analisis Kinerja Manajemen Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Kota Semarang*, (Skripsi: Semarang), 152
- Nur Aedi, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), 173-174.
- Rosmalah, “*Hakikat Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*”, *Jurnal Publikasi Pendidikan*, Vol. VI Nomor 1, 2016, 66.
- Shahib al-Bukhari, ar-Riqaq, bab Raf'ul Amaanah* (XI/333, dalam al-Fat-hul).
- Sri Minarti, *Manajemen Sekolah (Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri)*, (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2011), Cet-1,15.
- Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori sampai dengan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Cet. 1, 49.
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2013), 39.
- Syed M. Nuqaib Al-Attas, *Filsafat dan praktik pendidikan islam*, terjemahan M.Arifin Ismail (bandung: Mizan, 2003), 180
- Umiarso dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Jogjakarta: Ircisod, 2010), 81.
- Umul Aiman Lubis, *Jurnal Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*, (Sumatra Utara: Jurnal Analytica, Vol., 4 No.,1), 3
- W.J.S. Purwadarminta, *kamus umum bahasa indonesia*, (jakarta: Balai Pustaka, 1991), 250
- Zubaedi, *Desain pendidikan karakter: konsepsi dan aplikasinya dalam lembaga pendidikan* (Jakarta: Kencana prenatal media group, 2011), 2.